

ПАО «ГАЗПРОМ» // PJSC “GAZPROM”

Группа Газпром – глобальная энергетическая компания, лидер по запасам и объёмам добычи природного газа в мире. Имеет крупнейшую в мире газотранспортную систему протяжённостью 172,6 тыс. км.

Предприятия Группы находятся практически во всех регионах России. Ведёт геолого-разведку, добычу, транспортировку, хранение, переработку и реализацию газа, нефти и продуктов их переработки, газового конденсата, газа в качестве моторного топлива, производство и сбыт тепловой и электроэнергии.

Продукция поставляется более чем в 130 стран мира.

Численность персонала – свыше 466 тыс. чел.



**МИЛЛЕР
АЛЕКСЕЙ
БОРИСОВИЧ**
Председатель
Правления

**ALEXEY
MILLER**
Chairman Of The
Management Board

Gazprom Group is a global energy company, world's leader in terms of natural gas reserves and production. The company owns the world's largest gas transmission system with a total length of 172,600 km.

Gazprom Group's companies operate in almost all regions of Russia. Gazprom carries out geological exploration, production, transportation, storage, processing and sale of gas, oil and products of their refining, gas condensate, gas as vehicle fuel, production and sale of heat and electricity.

Gazprom's products are supplied to more than 130 countries.

The number of employees is 466 thousand people.

Группа Газпром поддерживает 10 Принципов Глобального договора ООН, а также Повестку дня в области устойчивого развития до 2030 г., принятую резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН в 2015 г., и представленные в ней 17 Целей устойчивого развития (ЦУР).

Среди приоритетных задач компании в области устойчивого развития: содействие личностному росту и профессиональному развитию работников, обеспечение их безопасности, внедрение инноваций на всех этапах деятельности.

Группа Газпром является одним из крупнейших работодателей на территории России. Ключевые преимущества компании – эффективная социальная политика, постоянное совершенствование систем мотивации персонала и непрерывного образования, абсолютный приоритет сохранения жизни и здоровья работников. Мониторинг соответствующих достижений компании наряду с ключевыми финансово-экономическими и экологическими показателями включает в себя социальные:

- доля работников, прошедших профессиональную подготовку (по рабочим), переподготовку и повышение квалификации (по категориям персонала);
- среднее количество часов, затраченное работниками на все виды обучения в течение года (по категориям персонала);
- снижение частоты несчастных случаев.

Информация об управлении человеческими ресурсами, производственной безопасности и охране труда подробно раскрывается в ежегодных отчётах Группы Газпром о деятельности в области устойчивого развития, доводится до работников компании посредством развитой системы корпоративных коммуникаций (корпоративные СМИ, интранет-порталы, информационно-справочные системы и т.д.).

При реализации программ в указанной области работа Газпрома строится в партнёрстве с Правительством и Государственной Думой РФ, администрациями регионов России, Межрегиональной профсоюзной организацией «Газпром профсоюз», корпоративными образовательными организациями и высшими учебными заведениями, поставщиками и подрядчиками.

Для достижения максимального эффекта используются инновационные подходы и современные технологии: мобильные приложения, автоматизированные обучающие системы, «дополненная реальность» (интерактивные плакаты), тренажёры для проведения реанимационных действий, спутниковые данные для мониторинга пожароопасной обстановки и др.

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Для развития кадрового потенциала в Газпроме принят комплекс программных документов, в соответствии с которыми эффективно реализуются конкретные мероприятия по управлению человеческими ресурсами, созданию достойных и безопасных рабочих мест и решению социальных вопросов.

Политика управления человеческими ресурсами

ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций определяет систему принципов и концептуальных подходов к управлению персоналом. В рамках Политики персонал рассматривается в качестве одного из главных стратегических ресурсов Группы.

Базовым документом, определяющим пути совершенствования работы в области управления персоналом в Группе Газпром, является *Комплексная программа повышения эффективности управления человеческими ресурсами на период 2016–2020 гг.*

Политика управления оплатой труда работников организаций ПАО «Газпром»

регламентирует единые корпоративные нормы по оплате труда в ПАО «Газпром» и его дочерних обществах. Цель

Основные корпоративные цели, задачи, программы по достижению ЦУР 8 «Достойная работа и экономический рост»

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОМПАНИИ

- Обеспечение устойчивого экономического развития
- Повышение производительности труда
- Повышение эффективности производственного контроля соблюдения требований охраны труда и промышленной безопасности
- Сохранение жизни и здоровья работников
- Обеспечение требований пожарной безопасности
- Снижение смертности по причине сердечно-сосудистых заболеваний на рабочих местах
- Профессиональное развитие и личностный рост работников

ПРОГРАММЫ, ПРОЕКТЫ, МЕРОПРИЯТИЯ

- Система непрерывного фирменного профессионального образования персонала
- «Корпоративная пенсионная программа»
- Программы медицинского страхования и ежегодной диспансеризации работников
- Разработка и внедрение профессиональных стандартов для нефтегазовой отрасли»
- «Фестиваль труда (профессионального мастерства) ПАО «Газпром»
- Комплексы мероприятий ПАО «Газпром», его дочерних обществ и организаций в сфере производственной безопасности и охраны труда: по предупреждению ДТП, падений на поверхности одного уровня, несчастных случаев, по сокращению случаев смерти работников по причине сердечно-сосудистых заболеваний
- Комплекс организационно-технических мероприятий по обеспечению пожарной безопасности объектов ПАО «Газпром»
- «Соревнования по пожарно-прикладному спорту»
- Комплекс программ в сфере производственной безопасности и охраны труда: «Развитие культуры производственной безопасности», «Единый день охраны труда», мобильное приложение «Уголок безопасности», программное обеспечение «Медицинский осмотр и психиатрическое освидетельствование» и др.
- «Программа по развитию управленческих и лидерских качеств руководителей в области»



Политики – обеспечение условий для привлечения и удержания персонала требуемой квалификации, формирования у работников мотивации к выполнению поставленных задач.

Помимо постоянной части заработной платы (оклады и тарифные ставки), предусмотрена выплата переменной части (доплаты, надбавки, премирование). Распространение ключевых решений ПАО «Газпром» на дочерние и зависимые организации способствует формированию единых справедливых условий оплаты труда, систем материального и нематериального стимулирования.

Кодекс корпоративной этики ПАО «Газпром»

запрещает любую дискриминацию по национальности, полу, возрасту, вероисповеданию, политическим взглядам при реализации кадровой политики, политики оплаты труда и социального обеспечения. Это способствует формированию сбалансированной структуры персонала Газпрома. Например, в категории специалистов и служащих 58 % работников составляют мужчины, 42 % – женщины. Из 79 тыс. человек, принятых на работу в 2018 г., 36,4 % – молодые люди в возрасте до 30 лет, 13,5 % – работники старше 50 лет. Средний возраст работников Группы в 2018 г. составил 41,3 года.

Интересы более 296 тыс. работников Группы Газпром представляет Межрегиональная профсоюзная организация «Газпром профсоюз».

Газпром соблюдает нормы трудового законодательства и Международной организации труда. Ключевым элементом социального партнёрства является Генеральный коллективный договор ПАО «Газпром» и его дочерних обществ. В 2017–2018 гг. благодаря эффективной работе по данному направлению конфликтные ситуации между работниками и работодателями, приводящие к забастовкам, приостановке работы, коллективным трудовым спорам, отсутствовали. В 2018 г. Генеральный коллективный договор был продлён на срок 2019–2021 гг.

Социальная политика Группы Газпром

повышает конкурентоспособность компании на рынке труда, её привлекательность для высококвалифицированных работников. Реализация политики в полной мере способствует достижению показателей национальных проектов России 2019–2024 гг. «Здравоохранение» (добровольное медицинское страхование работников, их ежегодное диспансерное обследование и увеличение объёма профилактических мероприятий) и «Образование».

Важной составляющей политики является корпоративная пенсионная программа. Численность её участников, получающих негосударственную пенсию, составила 140,9 тыс. чел. в 2018 г. Размер негосударственной пенсии зависит от стажа работы в организациях системы ПАО «Газпром», полученных наград и размера постоянной части заработной платы. Право на корпоративную пенсию имеют работники, проработавшие в Газпроме не менее 15 лет и достигшие пенсионного возраста.

Система непрерывного фирменного профессионального образования персонала (СНФПО)

успешно действует в Газпроме. Она предполагает обязательное, целевое (опережающее) и периодическое обучение работников, в том числе в дистанционных, выездных и краткосрочных формах. В 2018 г. дистанционное обучение прошли более 60 тыс. работников Газпрома, что на 20 тыс. человек больше, чем в 2017 г.



Всего за период 2015–2018 гг. численность руководителей, специалистов и других служащих, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования, увеличилась с 142,6 тыс. чел. до 196 тыс. чел.; рабочих, прошедших профессиональное обучение, – с 151,5 тыс. чел. до 185,1 тыс. чел.

В организациях Группы Газпром системно формируется кадровый резерв для занятия высших управленческих должностей. Работники, состоящие в нём, обучаются в корпоративном институте Газпрома и в ведущих вузах страны.

В интересах развития нефтегазовой отрасли Газпром активно участвует в формировании Национальной системы квалификаций, разрабатывает и внедряет профессиональные стандарты. С 2014 г. по настоящее время утверждено 27 профессиональных стандартов, разработанных (актуализированных) ПАО «Газпром», что составляет 39% от общего количества утверждённых профессиональных стандартов нефтегазовой отрасли. За разработку профессиональных стандартов ПАО «Газпром» дважды награждалось дипломами Министерства энергетики России. В текущую деятельность Группы Газпром внедрено более 430 профессиональных стандартов.

Фестиваль труда

Для популяризации профессиональных достижений и распространения лучшего опыта, а также в качестве значимого способа развития и мотивации работников в Группе Газпром регулярно проводятся конкурсы профессионального мастерства. Начиная с 2018 г. их победители принимают участие в корпоративных конкурсах ПАО «Газпром» в рамках Фестиваля труда, который проходит с периодичностью раз в 2 года.

В сентябре 2018 г. состоялся первый корпоративный Фестиваль труда (профессионального мастерства) ПАО «Газпром». В нём приняли участие 110 конкурсантов из 32 дочерних обществ компании по шести рабочим профессиям. В ходе конкурсов более 50 экспертов из дочерних обществ ПАО «Газпром» оценивали соблюдение технологий, норм, правил на всех этапах проведения работ, выполнение требований охраны труда, техники безопасности и качество выполненной работы.

Победителям конкурсов по рабочим профессиям были присвоены звания «Лучший рабочий по профессии ПАО «Газпром», вручены почётные грамоты. Призёрам конкурса объявлена Благодарность ПАО «Газпром».

В рамках Фестиваля была организована выставка-презентация инновационных технологий, оборудования и материалов, применяемых или планируемых к применению в газовой отрасли.

Фестиваль труда ПАО «Газпром» стал успешным инструментом привлечения внимания работников компании и общественности к вопросам продуктивного и безопасного труда, помог укрепить положительный имидж рабочих профессий и Группы Газпром как работодателя, поощряющего профессиональное развитие работников. В 2020 г. Фестиваль также пройдёт на двух площадках, его конкурсная программа охватит шесть рабочих профессий и специальностей.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ

Единая система управления производственной безопасностью ПАО «Газпром» (ЕСУПБ) – основа деятельности по обеспечению безопасных условий труда, сохранению жизни и здоровья работников, исключению или минимизации рисков возникновения объектов, аварий и инцидентов на опасных производственных объектах, формированию культуры производственной безопасности, а также совершенствованию структуры управления ею. В 2018 г. в периметр системы входили 112 организаций Группы Газпром, численность персонала которых составляла около 319 тыс. чел. Начиная с 2014 г. ЕСУПБ в компаниях Группы Газпром проходят сертификацию на соответствие требованиям международного стандарта OHSAS 18001:2007 (по состоянию на 31 декабря 2018 г. сертифицированы администрация ПАО «Газпром» и 56 дочерних обществ). С 2016 г. начался переход от OHSAS 18001 к международному стандарту ISO 45001.

Политика ПАО «Газпром» в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности

направлена на создание безопасных условий труда и сохранение жизни и здоровья работников, снижение рисков аварий и инцидентов на опасных производственных объектах и обеспечение пожарной безопасности. В рамках реализации Политики устанавливаются ежегодные цели в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности. В 2018 г. соответствующие цели были достигнуты в 106 дочерних обществах. В 6 организациях, не достигших поставленных целей, был установлен мотивационный характер переменной части вознаграждения.

Комплекс мероприятий по сокращению количества ДТП

Дорожно-транспортные происшествия являются одним из основных рисков травматизма работников (47% от общего количества пострадавших). Разработанный в Газпроме комплекс мероприятий по сокращению количества ДТП регламентирует все стадии контроля поездок и устанавливает требования по безопасности дорожного движения к подрядным организациям.

Комплекс мероприятий по улучшению условий труда

Только в 2018 г. в рамках этого направления работы было проведено 6 тыс. мероприятий, улучшены условия труда 12,3 тыс. работников. В период с 2013 по 2019 г. по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) и последующих мероприятий количество рабочих мест с вредными и опасными условиями труда снизилось с 38,0% до 14,3%.

В результате системной работы в Группе Газпром снизилось количество несчастных случаев, травматизма и профессиональных заболеваний в обществах, входящих в периметр ЕСУПБ. За



10 лет (с 2009 по 2018 г.) количество пострадавших на производстве уменьшилось в 2,6 раза. Количество аварий и инцидентов за последние 7 лет сократилось в 4 раза.

Развитие культуры безопасности

Проект реализуется в ООО «Газпром добыча Ямбург» с конца 2016 г. Его цели – достижение полного отсутствия происшествий в компании, формирование у работников ответственного сознания и «нулевой» терпимости к нарушениям правил безопасности. В период 2017–2019 гг. были разработаны и внедрены новые подходы в системе производственной безопасности. Ключевыми принципами изменённой системы стали: переход от реагирования на происшествия к их предвидению и предупреждению; поощрение работников, демонстрирующих высокий уровень приверженности культуре безопасности; создание информационно-коммуникативной среды, поощряющей обмен информацией в области культуры безопасности.

В организации действует «Руководство по развитию культуры безопасности», в котором закреплены 14 ключевых правил безопасности и прописаны санкции различного характера за их нарушение.

Одним из ключевых механизмов повышения компетентности работников в области производственной безопасности стал поведенческий аудит безопасности (ПАБ) – специально организованное наблюдение, направленное на выявление опасных действий и поведения работника. Задача наблюдателя – не наказывать за ошибки, а давать работнику обратную связь и обучать наиболее безопасным способам работы. За 9 мес. 2019 г. в компании провели 1854 ПАБ, благодаря которым удалось предотвратить 1069 потенциально опасных действий.

При оценке персонала стала использоваться новая компетенция «Приверженность культуре безопасности», уровень которой влияет на кадровые решения в отношении работника и оплату труда. Акцент делается на позитивном стимулировании – материальном (надбавки за неукоснительное следование практикам безопасного труда, активность в выявлении и предупреждении потенциальных происшествий) и нематериальном (награждение специальным почётным знаком «Лидер культуры безопасности», благодарственное письмо, размещение портрета работника на Аллее славы).

Работникам компании представлен широкий спектр возможностей для оповещения коллег и руководства о потенциально опасных действиях (устно, через Карты выявления и предупреждения потенциальных происшествий или автоматизированную систему обращений). Кроме того, широкое информирование работников успешно достигается через средства наглядной агитации, публикации в корпоративных СМИ, тематические фотоконкурсы и т.д.

По мнению авторов проекта, в полной мере оценить результаты его реализации можно будет через 3–5 лет. Однако уже сейчас количество пострадавших в несчастных случаях в ООО «Газпром добыча Ямбург» снизилось с трех в 2018 г. до одного в 2019 г. (на ноябрь 2019 г.).

Интерактивный проект «Уголок безопасности»

способствует соблюдению работниками требований производственной безопасности, что невозможно без удобного организованного доступа к соответствующей информации и локальным документам. Инициатива действует в ООО «Газпром трансгаз Ухта» с 2017 г. Этот уникальный комплексный проект в области развития культуры производственной безопасности и безопасности в бытовой сфере реализован на мобильных платформах под iOS и Android.

Приложение «Уголок безопасности» скачивается на мобильное устройство и работает без подключения к интернету. В главных разделах представлены: инструкции и видеoinструкции (например, трёхмерный ролик о правилах посещения производственного объекта); политика компании в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, безопасности дорожного



движения; ключевые правила безопасности ПАО «Газпром», бытовые и рабочие памятки; нормативные и технические документы, федеральные нормы и правила в области промышленной безопасности; новости; правила работы в условиях повышенной опасности. Главный экран приложения выполнен в виде плиток с пиктограммами разделов наиболее популярных тематик производственной безопасности. Разделы, в свою очередь, состоят из тематических блоков. Для удобства пользователя «Уголок безопасности» оснащён поисковой системой по ключевым словам.

Уже в первый месяц работы приложения его скачали более 2 тыс. пользователей, всего за 2017 г. – 3 тыс. В 2018 г. общее число пользователей превысило 5 тыс., а к октябрю 2019 г. составило 7,3 тыс. чел. Пользователи высоко оценивают приложение, отмечая удобство в использовании, компактность, удобную навигацию. В конце ноября 2019 г. приложение получило глобальное обновление – материалы для подготовки и тестовые задания по 18 темам, связанным с производственной безопасностью.

Повышение информированности работников посредством современных технологий вносит существенный вклад в соблюдение требований производственной безопасности: начиная с 2017 г. – года запуска мобильного приложения – по октябрь 2019 г. в ООО «Газпром трансгаз Ухта» впервые в истории за такой промежуток времени не допущено случаев производственного травматизма. Более того, скачивание приложения «Уголок безопасности» помогает партнёрам и подрядчикам компании оставаться в курсе актуальных требований в этой сфере и неукоснительно соблюдать их в ходе делового взаимодействия. ■

Общественное признание

- Первое место в рейтинге компании Universum «Самые привлекательные работодатели Российской Федерации по мнению профессионалов» по двум специализациям – «Инжиниринг/Естественные науки» и «Бизнес» (2019 г.).
- Победитель в номинации «Лучший публичный нефинансовый отчёт компании нефтегазового сектора» конкурса Министерства энергетики России на лучшую социально ориентированную компанию нефтегазовой отрасли (2019 г.).
- Гран-при лучшему проекту конкурса Минтруда России «Внедрение профессиональных стандартов в деятельность организации» (2018 г.).
- Золотые медали и дипломы лауреатов Всероссийского конкурса на лучшее решение в области обеспечения безопасных условий труда «Здоровье и безопасность – 2018» (ООО «Газпром добыча Ямбург» и ООО «Газпром трансгаз Ухта»).
- Дипломы и награды Минэнерго России 10 дочерним обществам ПАО «Газпром» в номинациях конкурса на лучшую социально ориентированную компанию нефтегазовой отрасли (2018 г.).

